Canadian Labour and Business Centre

Phased-In Retirement Options Needed for Skill Shortage Challenge

A CLBC Commentary

Arlene Wortsman

October 2003

Each year the number of Canadians choosing retirement grows. Statistics Canada reports that 706,000 Canadians retired in the period from 1997 to 2001 – up from 605,000 in the previous five-year period. It's an increase driven by two factors – the boomer generation nudging up in years and a trend to earlier retirement. We're going to need a lot of retirement condos – but who's going to build them?

Like many western countries, looming skill shortages will stimulate Canada's focus on workplace training, immigration and improving employment opportunities for aboriginal populations and other underutilized groups such as visible minorities and the disabled. One of the largely overlooked pools of skilled workers, however, has been the newly retired. Of those retiring since 1997, 53% had post-secondary education and 19% had a university degree. As a group, today's retirees are the youngest, healthiest and best educated of any Canadian generation.

The challenge is to balance the "freedom 55" aspirations of Canadians with policies that enable and encourage those seeking to scale back - but not abandon their connection to the workforce. The benefits are longer working careers for those who want them, and increased access to valuable skills and experience for the economy as a whole.

In New Brunswick the notion of phased-in retirement made it to the bargaining table in contract talks between nurses and their employers. Exhausted by the wear of overtime, the nurses' union saw hope in phased-in retirement to help meet the province's nursing needs. They knew that given a choice between retirement or more of the same – older nurses would usually opt for an early exit, taking their skills with them.

Although there's plenty of evidence of looming skill shortages in various industries and some parts of the country, the health sector strikes a chord with Canadians – everyone can understand how a shortage of nurses might impact their own lives.

We know that the average age of retirement is dropping faster among public sector workers – falling 2.1 years to 57.6 in the latest five-year period. The Canadian Institute for Health Information recently reported that the average age of registered nurses (RNs) rose from 42.6 to 44.2 over the past four years. Even more telling is the data on the near-retirement population, those over the age of 55. Only 8.5% of Newfoundland and Labrador's RN population is over 55 – in sharp contrast to British Columbia at 19.8%

As they say, do the math. One in five RNs in British Columbia is over the age of 55 and the average age of retirement among public sector workers is now 57.6. To make the human resource challenge in British Columbia even more compelling, the CIHI data finds that nearly half of that province's RNs were trained outside the province – making it the most dependent on immigration and inter-provincial migration.

Proportion of Registered Nurses over the Age of 55
By province, 2002

	Percentage
British Columbia	19.8
Alberta	17.8
Saskatchewan	16.7
Manitoba	15.2
Ontario	18.2
Quebec	12.1
New Brunswick	12.0
Nova Scotia	15.2
Prince Edward Island	18.3
Newfoundland	8.5

Source: CIHI, Workforce Trends in Registered Nurses in Canada in 2002.

A 2002 survey of business, public sector and labour leaders conducted by the Canadian Labour and Business Centre found that phased-in retirement is not prominent on the list of possible solutions cited to growing fears of skill shortages. (see Viewpoints Research at http://www.clbc.ca/Research_and_Reports/Archive/archive08010201.asp)

- 21% of public sector managers believe 25% of their workforce will retire within five years.
- Public sector managers are far more likely today to cite skill shortages as a serious problem – 32% in 1996, 57% in 2002.
- 57% of public sector managers cite skill shortages as a serious problem – and 28% consider phased-in retirement a very important option – ranking 6th on a list of possible remedies.
- 48% of private sector managers cite skill shortages as a serious problem, but only 14% consider phased-in retirement as a 'very important' option.

Phased-in retirement is really a catch phrase that can include special assignments, mentoring, job sharing, and end to shift work, reduced hours and telecommuting. Unfortunately, the tax, pension and paperwork implications of these accommodations pose barriers that can translate into inertia.

In New Brunswick it was the nurses' union that brought phased-in retirement to the bargaining table. Having spent so many years fighting for improved pensions, unions are cautious about sending mixed signals to employers. As our Viewpoints survey found, however, the strongest support for phased-in retirement does in fact come from public sector unions, (48% citing this option as very important in meeting the skill shortage challenge, Viewpoints 2002).

To prosper, Canada must address the skill shortages threatened by an aging workforce and declining birth rate. We simply can't ignore the potential contribution of those who have earned the right to an early retirement but might be attracted to alternative workplace arrangements.

* Visit the CLBC website to see how the "near-retirement" population varies across different industry sectors. www.clbc.ca

106-04388/

Centre syndical et patronal du Canada

Possibilités de retraite progressive à prévoir pour combler les pénuries de compétences

Commentaire du CSPC

Arlene Wortsman

Octobre 2003

Le nombre de Canadiens et de Canadiennes optant pour la retraite augmente d'année en année. Statistique Canada nous indique que 706 000 d'entre eux ont pris leur retraite de 1997 à 2001 comparativement à 605 000 dans les cinq ans qui ont précédé. Cette progression s'explique principalement par deux facteurs, à savoir le vieillissement de la génération du baby-boom et la tendance à prendre sa retraite plus tôt. Nous aurons besoin de beaucoup de condos pour retraités, mais qui les construira?

Comme dans bien des pays occidentaux, des pénuries de compétences imminentes feront que le Canada mettra plus l'accent sur la formation en milieu de travail, l'immigration et l'amélioration des perspectives d'emploi qui s'offrent aux populations autochtones et à d'autres groupes sous-employés comme les minorités visibles et la population handicapée. On a toutefois oublié dans une large mesure les nouveaux retraités comme source de main-d'œuvre qualifiée. Sur le nombre de retraités depuis 1997, 53 % ont fait des études postsecondaires et 19 % sont titulaires d'un grade universitaire. Le groupe de retraités d'aujourd'hui est le plus jeune, le plus en santé et le plus instruit à l'échelle des générations canadiennes.

Le défi est de trouver un juste équilibre entre l'aspiration à la « liberté 55 » des Canadiens et des Canadiennes, d'une part, et des politiques favorables à ceux et celles qui désirent moins travailler, mais sans se retirer pour autant du marché du travail, d'autre part. L'avantage en sera une carrière plus longue pour ceux et celles qui le veulent et un accès accru à une précieuse source de compétences et d'expérience pour l'ensemble de l'économie.

Au Nouveau-Brunswick, l'idée de la retraite progressive est entrée dans la négociation collective entre le personnel infirmier et ses employeurs. Devant l'épuisement causé par l'abus des heures supplémentaires, le syndicat des infirmiers et des infirmières a pensé que la retraite progressive aiderait à répondre aux besoins de la province en main-d'œuvre infirmière. Il savait que, s'ils avaient le choix entre la retraite et la perpétuation de la situation qu'ils vivent, les infirmières et infirmiers plus âgés opteraient normalement pour la retraite anticipée et partiraient avec leurs compétences.

Les indices abondent au sujet des pénuries imminentes de compétences dans divers secteurs et certaines parties du pays, mais le secteur de la santé touche tout particulièrement la population, chacun comprenant d'emblée comment une pénurie de main-d'œuvre infirmière peut se répercuter sur sa propre vie.

Nous savons par ailleurs que l'âge moyen de la retraite diminue plus vite chez les fonctionnaires. Il est tombé de 2,1 ans à 57,6 dans la dernière période de cinq ans. L'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS) déclarait récemment que, chez les infirmières et infirmiers autorisés, ce même âge moyen était en hausse depuis quatre ans, passant de 42,6 à 44,2 ans. Encore plus révélatrices sont les données sur la population proche de la retraite, c'est-à-dire âgée de plus de 55 ans. À Terre-Neuve-et-Labrador, 8,5 % seulement du personnel infirmier a plus de 55 ans; en Colombie-Britannique, la proportion est très différente, s'établissant à 19,8 %.

Un simple calcul est éloquent. Un membre du personnel infirmier autorisé sur cinq a plus de 55 ans en Colombie-Britannique et, chez les fonctionnaires, l'âge moyen de la retraite est maintenant de 57,6 ans. Comme si les problèmes de ressources humaines n'étaient pas déjà assez épineux dans cette province, les données de l'ICIS nous disent que près de la moitié des infirmières et infirmiers autorisés ont été formés en dehors de la Colombie-Britannique, d'où la constatation que cette main-d'œuvre provinciale est celle qui dépend le plus de l'immigration et de la migration interprovinciale.

Proportion des infirmières et infirmiers autorisés de plus de 55 ans
par province en 2002

	Pourcentage
Colombie-Britannique	19,8
Alberta	17,8
Saskatchewan	16,7
Manitoba	15,2
Ontario	18,2
Québec	12,1
Nouveau-Brunswick	12,0
Nouvelle-Écosse	15,2
Île-du-Prince-Édouard	18,3
Terre-Neuve-et-Labrador	8,5

Source : ICIS, Tendances de la main-d'œuvre des infirmières et infirmiers autorisés au Canada, 2002.

Une enquête menée en 2002 par le Centre syndical et patronal du Canada auprès des dirigeants du monde des affaires, du secteur public et des milieux syndicaux a permis de constater que la retraite progressive ne figure pas parmi les premières solutions mentionnées au problème de plus en plus appréhendé des pénuries de main-d'œuvre (voir Points de vue 2002 à http://www.clbc.ca/Research_and_Reports/Fr_Archive/fr_report08010201.asp).

- Dans une proportion de 21 %, les gestionnaires du secteur public croient que le quart de leurs fonctionnaires prendront leur retraite d'ici cinq ans.
- Ces gestionnaires sont proportionnellement bien plus nombreux aujourd'hui à évoquer les pénuries de main-d'œuvre comme un problème grave qui se pose à eux; il y en avait 32 % en 1996, et 57 % en 2002.
- Dans une proportion de 57 %, les gestionnaires du secteur public considèrent donc les pénuries de compétences comme un sérieux problème; 28 % voient dans la retraite progressive une possibilité très importante qu'ils rangent au sixième rang parmi les solutions possibles.
- Dans une proportion de 48 %, les gestionnaires du secteur privé déclarent que les pénuries de compétences sont un grave problème, mais ils ne sont que 14 % à juger que la retraite progressive est une possibilité très importante.

Le terme « retraite progressive » est un fourre-tout où entrent les affectations spéciales, le mentorat, le partage d'emplois, le travail autre que par postes, les heures réduites et le télétravail. On peut déplorer que, comme ces modes de travail ont des conséquences sur l'impôt, les régimes de retraite et les formalités à remplir, les obstacles soient tels que l'on décide tout simplement de s'en tenir loin.

Au Nouveau-Brunswick, c'est le syndicat des infirmiers et des infirmières qui a soulevé la question de la retraite progressive à la table de négociation. Les syndicats ont passé tant d'années à se battre pour une amélioration des régimes de retraite qu'ils se montrent prudents dans les signaux à envoyer aux employeurs au sujet de la retraite progressive. Comme le révèle notre enquête Points de vue cependant, ce sont les syndicats de fonctionnaires qui se prononcent le plus nettement en faveur de la retraite progressive (48 % des intéressés y voient une solution très importante au problème des pénuries de compétences (Points de vue 2002)).

S'il entend prospérer, le Canada doit s'attaquer à la menace de pénuries de compétences que font peser sur le pays le vieillissement de la population active et la décroissance des taux de natalité. On ne peut tout simplement pas faire fi de ce que peuvent nous apporter les gens qui ont acquis le droit à la retraite anticipée, mais que pourraient séduire les nouveaux modes de travail.

* On peut voir au site Web du CSPC comment la population proche de la retraite varie selon les secteurs de l'industrie. www.clbc.ca